

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Vita Annina

Kehittämishanke

Osallistava yhdistystoiminta – yhdistyksen johtaminen

Työn ohjaaja Annukka Tapani
Tampere 5/2012

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Opettajankoulutuksen kehittämishanke

Virta, Annina
Osallistava yhdistystoiminta – yhdistyksen johtaminen
28 sivua
Toukokuu 2012
Työn ohjaaja Annukka Tapani

TIIVISTELMÄ

Hankkeessani tein kurssille *Osallistava yhdistystoiminta – yhdistystoiminnan johtaminen* toteutussuunnitelman sekä siihen liittyvän yksityiskohtaisen aihepiiri- ja tuntisuunnitelman. Varsinainen kiinnostukseni kohde oli kurssilla käytettävät toiminnalliset opetusmenetelmät.

Hankkeeni teoreettinen perusta oli yhteistoiminnallinen oppiminen. Tarkastelin tekemiäni opetusmenetelmävalintoja ja toteutustapoja suhteessa siihen. Jaottelin toiminnalliset menetelmät niiden ilmaisu- ja työskentelytavan sekä kurssilla käyttämäni harjoitukset niiden käyttötarkoituksen mukaan.

Suunnittelemani kurssin yleistavoitteena on oppia yhdistyksen osallistavaa johtamista sekä toiminnan osallistavaa suunnittelua ja toteutusta. Kurssilla opitaan yhteistoiminnallisesti ja toiminnallisia menetelmiä käyttäen ryhmän ohjaamisen ja toiminnan kehittämisen taitoja sekä toimintaan osallistamisen keinoja. Koska osallistaminen ja yhteistoiminnallisuus on suunnittelemani kurssin perusteemoja, määrittelin työni aluksi käsitteet osallisuus ja osallistaminen.

Asiasanat: johtaminen, opetusmenetelmät, osallisuus, toiminnalliset menetelmät, yhdistystoiminta, yhteistoiminnallinen oppiminen

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	4
2	MIKSI OSALLISTAVA YHDISTYSTOIMINTA –KURSSIA TARVITAAN?	5
3	OSALLISUUS JA OSALLISTAMINEN	6
4	OSALLISTAVA YHDISTYSTOIMINTA – YHDISTYKSEN JOHTAMINEN –KURSSI.....	9
4.1	Kurssiesite	9
4.2	Toteutussuunnitelma	11
5	YHTEISTOIMINNALLINEN OPPIMINEN JA OSALLISTAVA OHJAAMINEN – PERUSTELUJA MENETEMÄVALINNOILLENI	18
6	TOIMINNALLISET MENETELMÄT YHTEISTOIMINNALLISEN TEKEMISEN TUKENA	22
6.1	Toiminnallisista menetelmistä, niiden jaottelua	22
6.2	Osallistava yhdistystoiminta –kurssin toiminnalliset menetelmät	23
7	LOPUKSI	29
	LÄHTEET	30

1 Johdanto

Kehittämishankkeessani teen kurssille *Osallistava yhdistystoiminta – yhdistyksen johtaminen* yleis- ja aihepiirisuunnitelmat sekä ehdotuksen käytettävistä opetusmenetelmistä. Kurssi on tarkoitettu paikallisten yhdistysten luottamusjohdolle, eri työryhmien ja tiimien jäsenille sekä erilaisten kerhojen ja ryhmien vetäjille. Kurssi voidaan toteuttaa joko vapaan sivistystyön oppilaitoksessa tai eri järjestöjen omana koulutuksena.

Kurssilla tarkoituksena on oppia yhdistyksen osallistavaa johtamista sekä toiminnan osallistavaa suunnittelua ja toteutusta. Tavoitteena on oppia johtamaan/ohjaamaan yhdistystä niin, että jäsenistö osallistuu laajamittaisesti yhdistyksen toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen sekä kokee yhdistystoiminnan omakseen.

Johtamistaitojen lisäksi kurssilla opitaan ryhmän ohjaamisen ja toiminnan kehittämisen taitoja sekä toimijoiden osallistamisen keinoja. Koko kurssin on itsessään tarkoitus toimia mallina osallistavasta toimintatavasta niin, että osallistujat voivat hyödyntää ainakin osaa käytetyistä menetelmistä ja harjoituksista suoraan oman yhdistyksensä toiminnassa. Osallistujien on määrä saada omakohtainen kokemus siitä, mitä osallistava toiminta voi olla, ja miten se syntyy.

Kurssin ja tämän kehittämishankkeen teoreettisena viitekehyksenä on yhteistoiminnallinen oppiminen ja yhdistyksen yhteistoiminnallinen kehittäminen. Hankeraportin aluksi kerron näkemykseni, miksi tätä kurssia tarvitaan. Kolmannessa luvussa määrittelen yleisellä tasolla käsitteet osallisuus ja osallistaminen. Neljännessä luvussa esittelen kurssin kurssiesitteellä ja yksityiskohtaisella toteutussuunnitelmalla. Toteutussuunnitelman esitän kaaviomuodossa, jossa on aihepiiri, opetusmenetelmät ja sisällöt sekä oppimistavoite ja arvio eri vaiheisiin käytettävästä ajasta.

Viidennessä luvussa teen katsauksen yhteistoiminnalliseen oppimiseen ja osallistavaan opettamiseen sekä perustelen menetelmävalintojani tälle kurssille. Kuudennessa luvussa ryhmittelen toiminnallisia menetelmiä ja listaan kurssilla käyttämäni menetelmät niiden käyttötarkoituksen mukaan. Lopuksi pohdin kurssin mahdollista vaikuttavuutta yhdistystoimintaan.

2 Miksi osallistava yhdistystoiminta –kurssia tarvitaan?

Yhdistystoiminta kuuluu ns. kolmanteen sektoriin. Tällä viitataan sen erityiseen rooliin julkisten (valtio ja kunnat), markkina- ja yksityisten toimijoiden kentässä. Vapaaehtoisuuteen perustuva yhdistystoiminta nähdään kansalaistoimintana, joka perustuu omaehtoisuuteen, itsestä lähtevään toimintaan, ja jonka yhtenä tehtävänä on tuoda eri intresseistä lähtevien kansalaisten ääni kuuluviin. (ks. Harju 2005, 139-183; Pessi & Oravasaari 2010, 93-123.)

Omien kokemusteni pohjalta monasti kuitenkin on niin, että perinteisesti järjestäytyneissä yhdistyksissä toimitaan yhtälailla ylhäältäpäin johdetusti ja hallintokeskeisesti kuin missä tahansa julkisessa organisaatioissa tai markkinoilla. Hallinnon ja johtotason ääni kyllä, ja toivottavastikin, kuuluu muuhun yhteiskuntaan ja jäsenistöön päin, mutta jäsenet samoin kuin monissa muissakin organisaatioissa tulevat katettuun pöytään passiivisina osallistujina tai sitten eivät tule lainkaan. Jäsenet eivät välttämättä ole osallisia omassa yhdistystoiminnassaan.

Yhdistysten hallinnolta taas usein kuuluu viesti, miten vaikea on saada jäseniä hallintoon, ja miten jäsenet eivät ota vastuuta toiminnasta tai tee mitään ja kaikki kaatuu parin harvan aktiivisen harteille. Itse ajattelen, että tässä on kyse myös siitä, että jäsenille ei osata tarjota mahdollisuuksia, heitä ei osata ottaa mukaan ja osallistaa toimintaan. Osallistamisen osaamattomuus on, näkemykseni mukaan, kytköksissä vanhakantaiseen toimintatapaan ja –kulttuuriin sekä valtakamppailuihin, statuksiin ja omista asemista kiinnipitämiseen, jota taas ei välttämättä tunnisteta lainkaan. Toiminnan rakenteet ja toimintatavat eivät tue aktiivista osallistumista (vrt. Saloviita 2006, 76 – 80).

Minulla on idealistinen ajatus ja selkeä pyrkimys, että osallistava toimintatapa ja –kulttuuri on mahdollinen, ja että sitä voi opettaa, ja että sitä pitää opetella yhdessä ja osallistavasti. Siksi myös lähdin kehrittelemään kurssia osallistavasta johtamisesta.

3 Osallisuus ja osallistaminen

Osallisuuden, osallistumisen, vaikuttamisen ja aktiivisen kansalaisen käsitteet nivoutuvat toisiinsa. Niiden vastinparina näyttäytyy osattomuus ja osallistumattomuus sekä vaikutusmahdollisuuksien puute, vallattomuus ja passiivisuus. (Särkelä 2009, 33.)

Osallisuus –käsite on suhdekäsite. Osallisia tai osattomia ollaan aina suhteessa johonkin. Ihminen on osallinen tai osaton yhteisten asioiden hoidosta, politiikasta ja vallasta; yhteisestä hyvästä, taloudesta ja elintasosta; sosiaalisesta toiminnasta, yhteisöistä ja jaetusta ymmärryksestä. Osallisuudessa on kyse yksilön asemasta ja suhteesta yhteisöihin, yhteiskuntaan ja sen osajärjestelmiin – niiden kulttuuriin, arvoihin, talouteen, politiikkaan ja toimintatapoihin. (Bäcklund ym. 2002, 7; Sassi 2002, 59.) Yhdistyksen jäsen voi olla osallinen tai osaton suhteessa yhdistykseen ja sen toimintaan.

Lyhyesti määriteltynä osallisuus on tunne johonkin kuulumisesta, se on ryhmäkuulumista ja mukanaoloa. Riikka Haahtelan (2004) mukaan osallisuus on vahvasti kokemuksellista ja jaettua. Siinä on kysymys syvällisestä, viime kädessä identiteettiin ulottuvasta kokemuksesta tai jäsenyyden tunteesta yhteisössä ja mahdollisuudesta olla rakentavasti mukana yhteisöllisissä prosesseissa vaikuttajana ja myös vastuunottajana. Osallisuuden edellytyksenä on, että yksilö ymmärtää sen yhteisön tarkoituksen, jonka jäsen hän on. Siihen liittyy merkityksellisyyden kokemus ja jaettu todellisuus.

Viirkorven (1993, 22) mukaan osallisuus on aktiivista toimintaa – omakohtaista sitoutumista, halua, osaamista ja mahdollisuutta vaikuttaa itselle tärkeisiin asioihin. Osallisuus on myös itsensä toteuttamista: valtaa omaan elämään ja tekemiseen; oman roolin – itsen – tärkeäksi kokemista (Särkelä 2009, 33-34). Osattomuus on yhteiskunnan järjestelmien, sosiaalisten suhteiden ja yhteisöjen ulkopuolelle jäämistä. Se voi olla myös osattomuutta tekemisestä ja toiminnasta. (Seppänen 2001, 60-61.)

Osattomuuden taustalla on usein puutetta yksilön (tai yhteisön) tiedoissa, taidoissa, halussa, motivaatiossa tai mahdollisuudessa osallistumiseen; myös yhteisöjen toimintatavat ja –kulttuurit, arvot ja asenteet voivat jättää yksilön ulkopuolelle, osattomaksi. Yhteiskunnan järjestelmät,

yhteisöt ja myös yhdistykset voivat toimia syrjäyttävästi. (ks. Valtionhallinnon osallisuushankkeen selonteko 2002, 4; Vehviläinen 2006.)

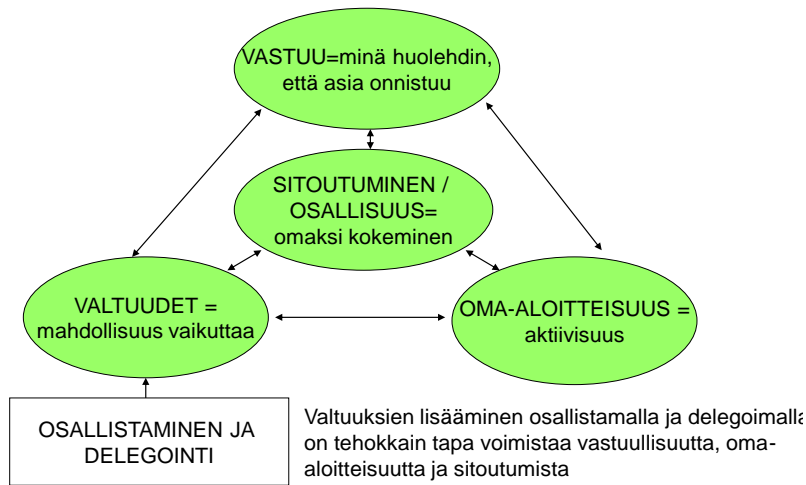
Vaikka osallisuutta ja osallistamista voidaan tarkastella elintason ja yksilön toimintaresurssien parantamisena sekä yksilön omana haluna, tässä työssä näkökulmani osallisuuteen ja osallistamiseen on yhteisöjen ja erityisesti yhdistysten toimintatavoissa ja –muodoissa, itse toiminnassa ja toki siinä voiko osallistavia toimintatapoja opettaa yhdistyksille, ja jos voi niin miten?

Vehviläisen (2006, 79-80) ajatuksia mukaillen demokratian periaatteiden, osallisuuden, vallan ja resurssien hajauttamisen, luottamuksen ja luotetuksi tulemisen tulisi olla (yhteiskunnallisten instituutioiden) yhdistysten sisäänrakennettuna arvona ja toimintakäytäntönä. Osallistavuus (instituution) yhdistyksen toimintatapana ja keskeisenä keinona merkitsee avoimuuden ja vuorovaikutuksen lisäämistä päättäjien/hallinnon ja jäsenistön välillä. *Kuule kansalaista –hankkeen loppuraportin* (2001, 9) mukaan tähän päästään, kun :

- 1) tietoa kerätään kansalaisilta / jäseniltä valmistelutyön pohjaksi, ja kun hallinto tiedottaa jäsenille valmistelussa olevista asioista – tieto-osallisuus
- 2) kansalaiset / jäsenet pääsevät mukaan suunnittelun eri vaiheisiin (keskustelufoorumit, valmisteluprosessit, palaute, kuuleminen, kyselyt) – suunnitteluosallisuus
- 3) voi olla mukana päätöksenteossa – päätöksenteko-osallisuus
- 4) ja kun kansalaiset / jäsenet voivat olla toteuttamassa itselleen tärkeitä asioita – toimintaosallisuus.

Työorganisaatioita tarkastellessaan Helin (1998) on kuvannut edellä olevan kaltaisesti onnistunutta työhön sitouttamista / osallistamista seuraavasti:

Sitoutumisen / osallisuuden taikapiiri



Kuvio 1. Sitoutumisen / osallisuuden taikapiiri (Helin: Yhdessä menestymisen taito, 1998)

Kuule kansalaista –hankkeen (2001) ja Helinin (1998) esitysten pohjalta arki ajattelen, että vastuu ja valtuudet (toiminnan omannäköisyys), osallisuus, omaksi kokeminen ja sitoutuminen sekä oma-aloitteisuus ja aktiivisuus kulkevat käsi kädessä ja toteutuvat samanaikaisesti. Yhdistyksissä pitäisi löytää tasapaino näiden tekijöiden välillä ja keinot, miten siihen päästään. Yhtenä ratkaisuna voi olla toiminnallisten, osallistavien toimintatapojen käyttöönotto ja sitä myötä myös yhdistystoiminnan rakenteellinen muutos. Tätä tavoitetta palvelemaan suunnittelin kurssin *Osallistava yhdistystoiminta – yhdistyksen johtaminen*.

Seuraavassa luvussa esitän *Osallistava yhdistystoiminta – yhdistyksen johtaminen –kurssin* yleistavoitteet, tarkoituksen, kohderyhmän ja toteutustavan kurssiesitteen muodossa (4.1). Luvun lopussa (4.2) on kurssin toteutussuunnitelma: aihepiirisuunnitelmat, opetusmenetelmät, välitehtävät ja oppimistavoitteet taulukkona.

4 Osallistava yhdistystoiminta – yhdistyksen johtaminen –kurssi

Osallistava yhdistystoiminta -kurssi voidaan toteuttaa jonkin yksittäisen järjestön valtakunnallisena (samasta järjestöstä useampia yhdistyksiä) tai yksittäisen yhdistyksen omana kurssina tai useamman järjestön yhdistyksille paikallisesti joko vapaan sivistystyön oppilaitoksen tai järjestöjen yhdessä järjestämänä. Toteutustapaan toki vaikuttaa onko kurssi paikallinen (osallistajat tulevat lähiympäristöstä) vai valtakunnallinen (osallistujia ympäri Suomea). Myös sisältöä täytyy muokata sen mukaan onko kyseessä yhden toimialan yhdistyksiä vai eri järjestöjen ja eri toimialojen yhdistyksiä. Seuraavassa kurssiesitteessä (luku 4.1) ja –suunnitelmassa (luku 4.2) kurssin järjestäjä on OK-opintokeskus ja se on suunnattu Pirkanmaalla toimiville eri järjestöjen ja eri toimialojen yhdistyksille. Kurssin on tarkoitettu vapaan kansalaisjärjestötoiminnan piiriin kuuluville yhdistyksille, ei pääasiassa maksullisia palveluja tuottaville yhdistyksille.

4.1 Kurssiesite

Ennen kurssin alkua ilmoittautuneille lähetetään kurssiesite, alustava ohjelma, toteutussuunnitelma ja suositeltava kirjalista. Kurssilaisia pyydetään tekemään mahdolliset muutos-, lisäys- ja poistoehdotuksensa sekä miettimään, millainen osallistava toimintatapa heidän mielestään on.

Teen kurssille lähde- / kirjalistat kolmesta eri aihealueesta: 1. listalähteistä, jossa on yhdistyksen toimintaan liittyvistä muotoseikoista, tehtävistä, lainsäädännöstä, säännöistä, valtuuksista ja oikeuksista; 2. lista kirjoista / tutkimuksista / selvityksistä, jotka koskevat yhdistystoiminnan tilaa ja uusia tuulia; 3. lista lähteistä, joista löytyy toiminnallisia menetelmiä. Kustakin listasta kurssilaiset tutustuvat vähintään yhteen teokseen.

Seuraavalla sivulla on kurssiesite, jolla kurssia markkinoidaan, ja joka lähetetään ilmoittautuneille. Esitteestä ilmenee mm., että kurssille otetaan enintään 20 osallistujaa, ja että osallistujia toivotaan vähintään kaksi samasta yhdistyksestä, mieluummin enemmän.



OK-opintokeskus

järjestää vapaan kansalaistoiminnan yhdistyksille Tampereella kurssin

Osallistava yhdistystoiminta – yhdistyksen johtaminen (2 op)

Kohderyhmä: kurssi on tarkoitettu yhdistysten hallitusten jäsenille, ryhmien vetäjille ja muille yhdistyksen toiminnan kehittämisestä kiinnostuneille. Mukaan toivotaan vähintään kaksi osallistujaa samasta yhdistyksestä.

Tavoite: kurssi antaa valmiuksia yhdistyksen johtamiseen ja ryhmän ohjaamiseen sekä toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen. Tavoitteena on oppia johtamaan yhdistystä niin, että jäsenistö osallistuu laajamittaisesti yhdistyksen toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen, ja että saadaan mahdollisimman moni jäsen aktiiviseksi yhdistystoimijaksi. Kurssilla opitaan toiminnan kehittämisen sekä toimijoiden osallistamisen ja motivoinnin keinoja.

Opetusmenetelmät: luennot, toiminnalliset menetelmät, opetuskeskustelu, kurssilaisten itsenäiset harjoitukset ja oppimispäiväkirja. Kurssilla käytetään OK-opintokeskuksen Verkko-opintomateriaaleja sekä oheiskirjallisuutta.

Kouluttaja: Annina Virta, VTM

Toteutustapa, ajankohdat ja paikka: kurssin lähipäivät ovat tiistaisin 8.1.; 15.1.; 22.1. ja 5.2. klo 16.45 – 20.00 Katuosoite 5 A, Tampere. Lähipäivien lisäksi (16 h) kurssilaisilla on välitehtäviä n. 14 tuntia.

Kurssimaksu: 50 €/henkilö

Ilmoittautuminen: 15.12.2012 mennessä ... Kurssille otetaan 20 osallistujaa ilmoittautumisjärjestyksessä.

4.2 Toteutussuunnitelma

Alla esitän *Osallistava yhdistystoiminta –kurssin* yksityiskohtaisen toteutussuunnitelman jaoteltuna neljään neljän tunnin lähiopetuskertaan. Opetuskertojen välissä on annettavat välitehtävät. Näin tarkassa muodossa toteutussuunnitelmaa ei ilmoittautuneille lähetetä. Kurssilaisille lähetettävässä toteutussuunnitelmassa mainitaan kurssin yleistavoite, aihepiirit, oppimistavoitteet ja yleisellä tasolla luonnehdinta käytettävistä opetusmenetelmistä.

1. kerta: Tutustuminen, ryhmäytyminen ja osallistavuus

Tilajärjestelyt: aluksi on vain tuolit puoliympyrässä, Reiskan rennosta asennosta lähtien tuolit ovat ympyrässä, tauolla tilaan järjestetään neljä pöytää ja viisi tuolia niiden ympärille

Aihepiiri	Opetusmenetelmät ja sisällöt	Oppimistavoite	Aika
– Tutustuminen, ryhmäytymisen aloitus	– tervehdys ja tarina matkallaolosta	Virittäytyminen, tutustuminen, kouluttajan ja kurssilaisten yhteistyön ja ryhmäytymisen käynnistäminen	3 min
	– oma esittely prezillä tai puheena (koulutus ja työ tekstinä, perhesuhteet ja harrastukset kuvina, oma kiinnostukseni aihealueesta puheena)		2 min
	– Coctail-kutsut mehulla, 3-4 henkilön ryhmiä, jotka vaihtuvat merkistä, keskusteluaiheet: kerro nimesi, harrastuksistasi tai jostakin haaveestasi	Ymmärtää tutustumis- ja ryhmäytymisharjoitusten, luottamuksen, ilmapiirin ja turvallisuuden merkitys ryhmän aloittaessa ja ryhmän toiminnassa	15 min
	– Reiskan rento asento		15 min
	– Jana: 0 – yli 10 vuotta yhdistyksessä mukana olleet		5 min
	– Ryhmiin yhdistyksessä olevan tehtävän mukaan: puh.johtajat, sihteeri, tal.hoitajat, ryhmän ohjaajat, hallituksen jäsen, jäsen		5 min
	– Intiaanimi ja nimilaput ja esittäytyminen		32 min
	– Kävelytyylit pareittain		3 min
	– opetuskeskustelu: mistä löytyy lisää tutustumis-harjoituksia: esim. OK:n verkkoBoksi – työkaluja kouluttajalle; esimerkkejä tilanteista, joissa		

	harjoituksia on hyvä käyttää; keskustelu: tutustumisen, ryhmäytymisen ja ilmapiirin merkitys ryhmän toiminnalle		5 min
	TAUKO		15 min
<ul style="list-style-type: none"> – Osallistava toiminta ja kurssin yleistavoite, sisällöt, työmuodot ... – opiskelijoiden odotukset, tavoitteet ja kokemukset – mahdolliset muutokset toteutussuunnitelmaan 	<ul style="list-style-type: none"> – jakautuminen neljään ryhmään Hullunkuriset perheet korteilla. Tehtävä: 1) esimerkkejä innostavasta ja osallistavasta toiminnasta 2) Osallistavan toiminnan piirteitä. Listaukset fläpille ja yhteinen purku. – ohjaaja kertoo kurssin yleistavoitteen, aiotut sisällöt ja työmuodot. Miten ja mistä mahdollisesti opitaan? Oppimispäiväkirja. – neljässä ryhmässä: ryhmän yhteiset toiveet ja odotukset sekä muutosehdotukset fläppipaperin keskelle, erilliset yksilötoiveet fläpin reunoille > fläpit seinille, näyttelykierros > mahdolliset muutokset muhimaan 	sitoutuminen ja motivoituminen opiskeluun	15+10 min 15 min 20 min
<ul style="list-style-type: none"> – Uudet tuulet yhdistystoiminnassa, tutkimuksissa todettua 	<ul style="list-style-type: none"> – pp-esitys, luento + keskustelu – välitehtävä 	Näkökulmien avaaminen: millaisten haasteiden edessä yhdistystoiminta on	20 min + 15 min
		Yhteensä	180 + 15 min tauko

Välitehtävät:

- 1) Pohdi parisi / oman yhdistyksesi osallistujien kanssa, mikä merkitys pöytien ja tuolien järjestelyillä oli ensimmäisessä tapaamisessamme? Miten tilajärjestelyt vaikuttavat tilaisuuden luonteeseen, ilmapiiriin, osallistujiin? Kirjatkaa ajatuksenne oppimispäiväkirjoihin.
- 2) Tutustukaa yhdistyksenne sääntöjen tarkoitus- ja toimintamuodot pykäliin. Toinen parista / osa ryhmästä perehtyy strategia- ja tavoiteasiakirjoihin ja kirjaa niistä keskeiset asiat; toinen parista

/ ryhmistä selvittää, mitä yhdistyksessä tällä hetkellä tehdään, eri toiminnot. Keskustelkaa yhdessä, miten toiminnot vastaavat sääntöjen tarkoituksypykälään ja tavoiteasiakirjoihin.

Kirjatkaa havaintonne oppimispäiväkirjoihin ja tehkää yhdistyksenne toiminnasta lööppi / posterit, jolla houkuttelette uusia jäseniä tai kerrotte toiminnastanne ulkopuolisille.

- 3) Lukekaa yhdistyslaki ja oman yhdistyksenne säännöt. Mitä oikeuksia, velvollisuuksia ja vastuita on yhdistyksen jäsenillä ja hallituksella (sen jäsenillä)? Kirjatkaa oikeudet ja velvollisuudet oppimispäiväkirjoihinne.

Tehtäviin kuluu aikaa n. 4 tuntia.

2. kerta: Tehtävät, tavoitteet, vastuut ja oikeudet. Ryhmätoiminta. Osallisuus suunnittelussa ja päätöksenteossa

Tilajärjestelyt: tilassa on neljä pöytää ja kussakin 5 tuolia.

Aihepiiri	Opetusmenetelmät ja sisällöt	Oppimistavoite	Aika
Mitä mietteitä edellisestä kerrasta, millä mielellä tänään? Tämän kerran ohjelma	<ul style="list-style-type: none"> – lattialle on levitetty erivärisiä papereita; mene sen paperin luo, joka kuvastaa tämänhetkistä olotilaasi; keskustelkaa ryhmässä, mitä ajatuksia edellisestä kerrasta – purku: yksi ryhmästä kertoo, mitä mietteitä edellisestä kerrasta; jokainen kertoo (0,5 min), miksi valitsi värin, ja miten se kuvaa omaa olotilaa – päivän ohjelma 	Edellisen kerran mieliin palautus, ilmapiirin vapauttaminen, tunnetilat	7 min 4 + 10 min 4 min
Yhdistyksen tehtävä ja tavoitteet	<ul style="list-style-type: none"> – Pöytäkunnissa porina toiminnan, sääntöjen ja tavoiteasiakirjojen vastavuudesta. Yllättikö jokin asia? – opetuskeskustelu ja listaus: mikä merkitys tarkoituksypykälillä ja strategia-asiakirjoilla on yhdistyksesi toiminnalle ja omalle toiminnallesi? Miten em. 	Ymmärtää, miksi oma yhdistys on olemassa. Yhdistyksen perustehtävän kirkastuminen	20 min

	asiat näkyvät yhdistyksesi toiminnassa?		
Hallituksen ja jäsenten vastuut, oikeudet ja tehtävät; varsinaisen kokouksen valta	<ul style="list-style-type: none"> – pöytäkunnissa listaus fläpeille 1) hallituksen vastuut ja oikeudet 2) jäsenen vastuut ja oikeudet > fläpit seinälle ja mahdolliset lisäykset – Vinkkaus OK:n verkkomateriaaliin ja kirjallisuuteen 	Ymmärtää, että lait ja säännöt luovat yhdistystoiminnan raamit, mutta eivät määrää toimintatapoja, ja että valta yhdistyksessä on varsinaisella kokouksella, jäsenillä	20 + 5 min
		Tauko	15 min
Hallitus ryhmänä ja yhdistyksen muut ryhmät	<ul style="list-style-type: none"> – virittävät kysymykset, luento + pp-esitys ja opetuskeskustelu 	Saada kokonaiskuva ryhmätoiminnasta	6 + 25 + 15 min
Ryhmän vaiheet ja ohjaajan tehtävät pähkinäkuoressa		Ryhmän tavoitteen kirkastamisen merkitys	1 min
Ryhmän tavoite ja tarkoitus	<ul style="list-style-type: none"> – kerrotaan, mikä on ryhmän tehtävä ja tavoite – ryhmiin pantomiimilla: soutajat, tanssijat, maankaivajat, hiihtäjät; ryhmänä valitaan kuvakortti, joka kuvaa hyvin toimivaa ryhmää > ryhmät näyttävät kortin muille ja perustelevat valintansa > ohjaaja listaa asioita fläpille ja kysyy miten yhteisen kortin valinta sujui > itsearviointilomake – luennoimalla ja kyselemällä muita tapoja jakaa ryhmiin ja hahmottaa yhteitä tahtotilaa esim. ryhmätyönä Yhdistyksen aarrekartta – vinkkaus OK:n verkkoBoksiin > ryhmään jakaminen, ryhmäytyminen, yhteistoiminnallisuus – välitehtävä 	Ryhmäytyminen, yhteistyö ja ryhmän yhteisten arvojen ja sääntöjen hahmottaminen	6 + 12 + 15 min
Seuraava kerta		Erilaiset tavat jakautua ryhmiin > klikkien purkaminen	8 min
			1 min
			1 min
		Yhteensä	180 + 15 min tauko

Välitehtävä:

- 1) Tutustu OK-opintokeskuksen verkkoBoksiin ja kokeile parisi kanssa omassa yhdistyksessäsi jotakin tutustumis-, ryhmiinjako- tai ryhmäytymismenetelmää.
- 2) Mitkä ovat yhdistyksesi julkilausuttuja ja piilotettuja pelisääntöjä ja toimintatapoja? Miten ne ovat muodostuneet? Kirjaa havaintosi oppimispäiväkirjaan.
- 3) Millaisia erilaisia ryhmiä ja ryhmittymiä yhdistyksessäsi on? Miten ne ovat muodostuneet?

Tehtäviin kuluu aikaa noin 4 tuntia.

3. kerta: Ryhmätoiminta: työn-, valtuuksien- ja vastuunjako yhdistyksessä. Osallisuus toiminnassa.

Tilajärjestelyt: neljä pöytäkuntaa

Aihepiiri	Opetusmenetelmät ja sisällöt	Oppimistavoite	Aika
Millä ajatuksilla tänään?	– kuvaa viivalla ja värillä, millä ajatuksilla ja mielellä olet liikkeellä	Ilmapiirin vapauttaminen, tunnetila	15 min
Kokemukset harjoitusten käytöstä	– kysely ja opetuskeskustelu		12 min
Edellisestä kerrasta ja tästä päivästä		Pysyä kartalla, missä mennään	5 min
Roolit, statukset ja ominaisuudet ryhmässä	– Minuuden markkinat erilaisilla rooleilla ja ominaisuuksilla	Itsetuntemus ja erilaisten roolien, ominaisuuksien, taitojen ja vahvuuksien näkyväksi tekeminen ja tunnistaminen	23 min
Minun vahvuuteni, taitoni ja haluni. Mitä tekisin mieluiten?	– kirjaus paperille		10 min
	– ryhmiin jako, janelle syntymäkuukauden mukaan ja jako neljään > Yhteiset sävelet: 5 yhdistävää ominaisuutta, 2 erottavaa ominaisuutta, yksilöiden vahvuudet, taidot ja halut. Fläpille.		23 min
	– yhteenveto: ominaisuuksien, vahvuuksien, halujen ja roolien hyödyntäminen yhdistystoiminnassa		2 min
		Tauko	15 min
Työn-, valtuuksien- ja vastuunjako yhdistyksessä, tehtäväroolit ja sosiaaliset	– väite ja esimerkki statuksista ja omasta asemasta kiinni	Ajatuksia herättävän ristiriidan syntyminen	10 min

roolit Tieto-, suunnittelu-, päätöksenteko- ja toimintaosallisuus	<ul style="list-style-type: none"> – pitämisestä; vastaväitteet – Sitoutumisen / osallisuuden taikapiiri –dia + dia tieto-, suunnittelu-, päätöksenteko- ja toimintaosallisuudesta > oppiva kuppila em. pohjalta, pöydissä käytössä Nelivaiheinen raketti > purku – kertomalla muita tapoja turvata tasapuolista osallistumista 	Herättää miettimään, miten jäsenet valikoituvat ja valitaan tehtäviin; mitä valtuuksia annetaan; hyödynnetäänkö jäsenten haluja, ominaisuuksia ja taitoja? Osallisuus toiminnassa, tasapuolinen ajan ja tilan antaminen, yhteistyötaidot	40 min
Sisäpiirit ja ulkopiirit, uudet jäsenet ja klikit	– Sisäryhmä- ja ulkoryhmä – harjoitus > tuntemusten purku	Omaehtainen kokemus	30 min
Seuraava kerta ja välitehtävä	– puhe ja tarina		10 min

Välitehtävä:

- 1) Tutustu parisi / ryhmäsi kanssa yhdistyksesi toimintasuunnitelmaan ja talousarvioon. Miten toimintasuunnitelma vastaa sääntöjen tarkoituksipöykälään ja yhdistyksesi/järjestösi tavoiteasiakirjoihin? Kirjaa havaintosi oppimispäiväkirjaan.
- 2) Selvittääkää, miten ja millaisen prosessin kautta yhdistyksesi toimintasuunnitelma tällä hetkellä syntyy.
- 3) Miten jäsenet voivat osallistua yhdistyksessäsi toimintasuunnitelman tekoon ja toteutukseen?

Välitehtävään käytetään aikaa noin 4 tuntia.

4. kerta: Toimintasuunnitelma ja osallistava suunnittelu

Tilajärjestelyt: neljä pöytäkuntaa

Aihepiiri	Opetusmenetelmät ja sisällöt	Oppimistavoite	Aika
Yhdistyksen ja ryhmän toiminnan suunnittelu <ul style="list-style-type: none"> – keskeiset tehtävät, tavoitteet ja strategiat – osallistava ideointi – päätöksenteko 	– neljään nurkkaan mieltymysten mukaan, 3 asiaa, viimeisessä ryhmässä poristaan asiasta ja yksi jakaa porinat koko ryhmälle	Lämmittely, ilmapiiiri	15 min
	– neljässä ryhmässä puretaan välitehtävä Miten jäsenet osallistuvat ts:n tekoon		7 min
	– Toiminnan suunnitteluprosessi case-		113 min

	<p>menetelmällä: perustehtävän ja tavoitteen kirkastaminen > jäsenitys tehtäväalueittain ja osallistajat valitsevat itselleen mieluisimman tehtäväalueen/ryhmän; sisällön ideointiprosessi: ryhmän tehtävä kysymykseksi – ideoiden tuottaminen yksin > pareissa > ryhmässä (post it laput); ideoiden järjestely yhteisesti > ryhmissä jatkojalostus ja esittely; valitaan pisteuttamalla toteutettavat; mietitään isossa ryhmässä toteutusta – tekijät, työnjako, resurssit > hallitus tekee ts esityksen vuosikokoukselle, joka päättää ts:sta > yksityiskohtaisempi toteutussuunnitelma jätetään toteuttavalle ryhmälle (kaavake avuksi)</p> <ul style="list-style-type: none"> – itsearviointilomake – muut ideointitavat, dia ja vinkit 	<p>Oppia suunnitteluun osallistamista</p> <p>Yhteistyötaidot</p>	5 min
Ryhmän päättäminen, arviointi ja palaute	<ul style="list-style-type: none"> – yhteinen tarina Mitä opin / sain tältä kurssilta (maks. 1 min/henk) – ringissä: mistä kiitän Sinua erityisesti tällä kurssilla? Ja yhteinen kiitos ja kumarrus. – lopputarina: matka jatkuu 	<p>Ryhmän päättämisen merkitys – avoimet kehät sulkeutuvat</p> <p>Positiivinen palaute</p>	45 min
Sähköinen palaute viikon kuluttua			

Lopputehtävä: Kirjaa opintopäiväkirjaasi, mitä kurssi Sinulle antoi, mitä opit, ja mitä voit hyödyntää yhdistyksesi toiminnassa? Mikä jäi mietityttämään? Käytettävä aika n. 2 tuntia.

5 Yhteistoiminnallinen oppiminen ja osallistava ohjaaminen – perusteluja menetelmävalinnoilleni

Kehittämishankkeeni tavoitteena oli tehdä osallistava toteutussuunnitelma *Osallistava yhdistystoiminta – yhdistyksen johtaminen –kurssille*. Keskeisenä oppimistavoitteina kurssilla on osallistavan toimintatavan merkityksen ymmärtäminen ja osallistavien toimintatapojen oppiminen. Näihin liittyvinä osatavoitteina on mm. tutustumis-, ryhmäytymis- ja lämmittelyharjoitusten (ilmapiirin luominen) merkityksen ymmärtäminen sekä ryhmädynamiikan ja siihen liittyvien roolien hahmottaminen. Yhtenä osatavoitteena on myös suunnittelu- ja toimintaosallisuuden vahvistaminen niin, että jäsenet löytävät ja saavat omannäköisensä ja kokoisensa paikan yhdistystoiminnassa.

Yhdistystoimintaan tullaan yleensä jonkin henkilökohtaisen intressin vuoksi, jota halutaan edistää ryhmässä ja ryhmänä. Nykyihminen ei ehkä kuitenkaan enää sitoudu yhdistykseen loppuiäksi, eikä tule mukaan pelkästään hyvän asian vuoksi (yhdistyksen tarkoitus ja tavoitteet), vaan haluaa samalla myös jotakin itselleen: tietoa, apua, vertaisuutta, omaehtoista toimintaa ja tekemistä, itsensä toteuttamista. Pitääkseen jäsenensä ja saadakseen uusia jäseniä yhdistysten on opittava kuuntelemaan jäseniään ja tarjottava heille yhteisillä ja heidän ehdoillaan tekemisen ja toiminnan paikkoja kadottamatta kuitenkaan olemassaolonsa perustaa, säännöissä määriteltyä yhdistyksen tarkoitusta. (ks. Harju 2005, 139-183; Pessi & Oravasaari 2010, 93-123.) Yhtenä kuulemisen ja seulonnan tapana voivat olla osallistavat menetelmät ja yhteistoiminnallisen oppimisen / tekemisen omaksuminen. Itse asiassa jo lähtökohtaisesti yhdistystoiminnan tulisi perustua yhteistoiminnalliseen tekemiseen (ja oppimiseen) ja yhteisöllisiin pyrkimyksiin tavoitteiden saavuttamiseksi.

Osallistava yhdistystoiminta –kurssin toteutussuunnitelmassa hyödynnetään osittain yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteita. Kokonaisuudessaan on kuitenkin pikemmin kyse osallistavasta toiminnasta tai ohjaamisesta kuin varsinaisesta yhteistoiminnallisesta oppimisesta. Sahlbergin ja Leppilammen (1994) mukaan yhteistoiminnallisen oppimisen tavoitteena on

- sitouttaa oppilaat osallistumaan oppimisprosessiin aktiivisesti,
- ohjata oppilaat kantamaan vastuuta sekä omasta että toisten oppilaiden oppimisesta,

- kannustaa oppilaita yhdessäoppimisen toimintakulttuuriin ja tiedon jakamiseen yksinoppimisen, tiedon panttaamisen ja kilpailun sijaan,
- oppilaiden yhteistyön, sosiaalisten-, vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutaitojen ja asenteiden kehittäminen,
- oppilaiden itsetunnon ja opiskelumotivaation kohottaminen sekä
- kaikkien oppilaiden laadullisesti ja määrällisesti parempi oppiminen.

Yhteistoiminnallinen oppiminen on enemmän kuin opetusmenetelmä. Se on oma tapansa suhtautua tietoon, oppimiseen, toisiin ihmisiin ja ympäristöön. Yhdessäoppiminen ei ole samojen tehtävien tekemistä ryhmämuodostelmassa vaan yhdessä opiskelua jaetun tavoitteen saavuttamiseksi.

Jokainen opiskelija tuo oman tietämyksensä ja osaamisensa ryhmän käyttöön. Jokainen opiskelija on vastuussa sekä omasta että toisten opiskelijoiden oppimisesta. Yhteistoiminnallisen oppimisen yksi periaatteista on myös ns. positiivinen riippuvuus, jolla tarkoitetaan sitä, että pienryhmän jäsenet tuntevat olevansa "samassa veneessä". Ryhmällä on yhteinen tavoite, jota kukaan ei voi saavuttaa yksin. Periaatteena on: "kaikki yhden, yksi kaikkien puolesta". (Sahlberg & Leppilampi 1994.)

Yhteistoiminnallisen oppimisen tavoitteiden mukaisesti kurssilaiset sitoutetaan aktiiviseen osallistumiseen – kurssilla ei juurikaan luennoida eikä toimita opettaja esittää tai kertoo -johtoisesti vaan kurssi perustuu pitkälti samanaikaisiin ryhmäpohdintoihin, yhtäläiseen osallistumiseen ja tekemiseen (Kagan & Kagan 2002, 39-41). Kurssi myös kannustaa yhdessätekemisen ja -oppimisen toimintakulttuuriin (ks. Saloviita 2006, 35-40, 64-66). Tästä konkreettisena esimerkkinä ovat mm. osin ryhmissä / pareissa toteutettavat ja pöytäkunnittain purettavat välitehtävät sekä lähitunneilla ryhmissä tapahtuva yhteisen tiedon tuottaminen.

Yhteistoiminnalliseen oppimiseen liittyvä avoin ja monipuolinen vuorovaikutus, yhteistyötaidot sekä näihin sisältyvät sosiaaliset taidot, ilmapiirin turvallisuus ja sallivuus (Sahlberg & Leppilampi 1994) ovat lähtökohtaisesti mukana kurssin toteutussuunnitelmassa. Monipuolista vuorovaikutusta ja sosiaalisia taitoja edistetään vaihtuvilla ryhmillä ja ryhmäpohdinnoilla sekä harjoituksilla (esim. ryhmän yhteisen kuvakortin valinta). (ks. emt..) Yhteisen tahtotilan ja yhteisten pelisääntöjen luomisen merkitys (vaikkei niitä varsinaisesti tälle kurssille luodakaan) yhdistystoiminnassa taas korostuu toisen tapaamiskertamme viimeisellä puoliskolla. Sitä myös harjoitellaan yhteisen kortin valinnalla ja toimintasuunnitelmaprosessissa. Kurssilla vinkataan myös muihin toiminnallisiin tapoihin hahmottaa yhteistä tahdottua tilaa ja yhteisiä pelisääntöjä.

Kurssilla vahvistuu tasapainoisen viestinnän, kuuntelemisen, selittämisen, oman mielipiteen ilmaisemisen ja perustelun sekä yhteenvetojen tekemisen (sosiaaliset) taidot (Sahlberg & Leppilampi 1994). Yksittäisistä harjoituksista tämä tulee esiin erityisesti tieto-, suunnittelu-, päätöksenteko- ja toimintaosallisuutta pohdittaessa ryhmissä yhdistetyn oppiva kuppila ja nelivaiheinen raketti –menetelmän avulla (ks. emt., Saloviita 2006, 103-105). Kurssilaisille myös selitetään muita tasapuolisen vuorovaikutuksen, yhtäläisen osallistumisen ja jokaisen kuulemisen varmistamiskeinoja esim. puhuvat pelimerkit, toistamispassi, arviointiviiva ja kiertävä kapula (Kagan & Kagan 2002, 40-41; Saloviita 2006, 49-50, 103-106). Yhteinen kortti –harjoituksen ja toiminnansuunnitteluprosessin jälkeen kurssilaiset arvioivat omaa toimintaansa tälle kurssille mukautetulla Sahlbergin ja Leppilammen (1994) itsearviointilomakkeella.

Kurssin viimeisessä osiossa *Arviointi, palaute ja ryhmän / kurssin päättäminen* nostan esiin ryhmän ja oman toiminnan säännöllisen arvioinnin tärkeyden. Jaan kurssilaisille kirjallisena Sahlbergin ja Leppilammen (1994) esittämän kysymyspatteriston (ryhmän sisäinen ja oma toiminta) täydennettynä ryhmän tavoitteiden saavuttamiseen liittyvillä kysymyksillä. Tämän ryhmän / kurssin yhteinen palaute toteutetaan yhteisellä tarinalla *Mitä opin / sain tältä kurssilta* ja antamalla ringissä kiertäen yksilöllistä positiivista palautetta siitä *Mistä kiitän Sinua erityisesti tällä kurssilla*. Kurssi päätetään ja kootaan yhteen tarinalla *... ja matka jatkuu*. Kirjallinen palaute / arviointi kurssista kerätään webkyselynä noin viikko kurssin päättymisen jälkeen.

Yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteet vastuu omasta ja toisen oppimisesta ja positiivinen keskinäinen riippuvuus (Kagan & Kagan 2002, 41-42; Sahlberg & Leppilampi 1994) tai palapelitekniikka (Saloviita 2006, 109-113) eivät tällä kurssilla suoraan toteudu muuta kuin ensimmäisen kerran jälkeisessä välitehtävässä kaksi. Sen sijaan kurssilla käytetään runsaasti rinnakkaisia ja suoria kasvotusten tapahtuvia vuorovaikutusprosesseja, ryhmätyöskentelyä, jolloin kurssilaisten omalle aktiivisuudelle, pohdinnoille ja keskinäisen tiedon jakamiselle jää enemmän tilaa (Saloviita 2006, 45-46, 76-77). Myös erilaisia vuorokierroksia (emt. 82) toteutetaan useampia.

Koska kurssi on varsin lyhytkestoinen, osallistujat tulevat monesta eri yhdistyksestä, ovat peruskoulutukseltaan ja taustoiltaan varsin heterogeeninen ryhmä ja heidän on määrä oppia jotakin omaa yhdistystoimintaansa varten – ei varsinaisesti opiskeluryhmää varten, käytetään tällä kurssilla lähijaksoissa pelkästään jatkuvasti vaihtuvia tilapäisryhmiä, ei Johnson & Johnsonin (1999) esittämiä varsinaisia ryhmiä tai kotiryhmiä. Kurssi myös kokonaisuudessaan tähtää siihen, että

kurssilaiset lähtisivät kehittämään oman yhdistyksensä tai ryhmänsä toimintatapaa ja -kulttuuria yhteisöllisempään ja yhteistoiminnallisempaan suuntaan, ei niinkään se, että kaikki osallistujat omaksuisivat yhtäläiset tiedot ja taidot.

Yhdistystoiminnassa perusajatuksena on, että edistetään yhdessä yhteisiä tavoitteita. Yhdistyksen päätavoite, tarkoitus, jakautuu usein erilaisiin osa- tai alatavoitteisiin, joita yksittäinen jäsen, pienryhmä tai hallitus ei pysty yksinään saavuttamaan. Yhdistysten jäsenillä on taas monenlaista ja –tasoista tietoa, taitoa, osaamista ja kokemusta. Yhteisiin tavoitteisiin pääseminen vaatii koko yhdistykseltä määrätietoista ponnistelua, monitasoista vuorovaikutusta, yhteistyötä sekä jäsenten vahvuuksien ja osaamisen – erilaisuuden - hyödyntämistä. Mielestäni ideaalimuotoisessa yhdistystoiminnassa toteutuu yhteistoiminnallisen oppimisen positiivinen keskinäisriippuvuus ja yhteisöllisen oppimisen periaatteet jaetusta asiantuntijuudesta, yhteisestä tiedonrakentelusta (tai strategian ja tekemisen rakentelusta) sekä itseohjautuvasta, mutta kaikkien hyväksi tapahtuvasta toiminnasta (ks. Hakkarainen, Lonka & Lipponen 2008, Repo-Kaarento 2007, 33-39).

Käytännössä suunnittelemani kurssilla yllytetään hajauttamaan osaamista ja tekemistä yhdistyksen jäsenten kesken sekä samalla vahvistamaan eritasoista vuorovaikutusta (jäsenten välistä, jäsenen-ryhmien-hallituksen välistä), jotta saataisiin erityisosaamiset koko yhdistyksen käyttöön, ja jotta jäsenet löytäisivät omannäköisensä toiminnan paikan, ja jotta kyettäisiin muodostamaan yhteisesti jaettu ymmärrys. Erityisesti tämä näkökulma on esillä sisällöissä ja harjoituksissa kurssin toisen tapaamiskerran jälkipuoliskolla sekä kolmannella ja neljännellä tapaamiskerralla.

Seuraavassa kappaleessa jaottelen yleisellä tasolla toiminnallisia menetelmiä sekä teen kurssilla käyttämiäni harjoitusten jaottelun niiden käyttötarkoituksen mukaan. Suurin osa harjoituksista on helposti omaksuttavissa myös yhdistystoimijoiden käyttöön.

6 Toiminnalliset menetelmät yhteistoiminnallisen tekemisen tukena

Kouluttaja käyttää aina jotakin menetelmää kouluttaessaan. Opetusmenetelmät eivät saa kuitenkaan olla itsetarkoituksellisia, vaan ne ovat työkaluja oppimistavoitteiden saavuttamiseksi. Mikään työtapa ei ole hyvä sinänsä vaan ainoastaan suhteessa tavoitteisiin ja sisältöön sekä työskentelyn ulkonaisiin edellytyksiin (ryhmän koko, opetustila, välineet, aika). Menetelmät valitaan tavoitteiden mukaisesti, mutta valintoihin vaikuttaa myös opettajan valmiudet käyttää erilaisia menetelmiä sekä itse opetettavan ryhmän tottumukset ja motivaatio. (Kupias & Koski 2012, 98-104; Vuorinen 2005, 68-75.)

Toiminnallisten (aktivoivien, osallistavien, ryhmätyöhön perustuvien) menetelmien runsas käyttö suunnittelemani kurssilla perustuu kurssin perustavoitteeseen: yhteistoiminnallisten rakenteiden ja yhteisöllisen, osallistavan toimintakulttuurin juurruttaminen yhdistystoimintaan.¹ Tähän taas kytkeytyy ajatus, että myös itse kurssin on perustuttava yhteistoiminnallisuuteen ja osallistavuuteen, johon taas toiminnalliset menetelmät tähtäävät.

6.1 Toiminnallisista menetelmistä, niiden jaottelua

Koska opetusmenetelmistä, ja myös toiminnallisista menetelmistä, löytyy runsaasti kirjallisuutta (esim. Aalto 2001, Heikkinen 2002, Karkkulainen 2011, Kataja ym. 2011, Kupias 2007; 2012, Leppilampi & Piekkari 1999, Mykrä & Hätönen 2008, Pruuki 2008, Repo-Kaarento 2007, Saloviita 2006, Vuorinen 2005 jne.) sekä weblähteitä (esim. hauilla opetusmenetelmät, ryhmätyöskentelymenetelmiä, ideointimenetelmät sekä käyttämällä menetelmän nimeä hakusanana), en lähde niitä tässä luettelemaan. Taitava opettaja myös kehittää, varioi ja luo uusia opetusmenetelmiä, joten on olemassa vähintään *Tuhat tapaa opettaa* (Vuorinen 2005) eikä niitä ole mielekästä lähteä listaamaan.

Opetusmenetelmät voidaan kuitenkin jakaa karkeasti opettajajohtoisiin, esittäviin menetelmiin ja toiminnallisiin, opiskelijalähtöisiin menetelmiin. Toiminnallisten menetelmien käyttö perustuu vahvimmin konstruktivistiseen oppimiskäsitykseen ja kokemukselliseen oppimiseen (Kupias 2001,

¹ Toki moni yhdistystoimija varmasti sanoo, että yhdistykseni toimii jo yhteisöllisesti, mutta oma kokemukseni on, että monet yhdistykset toimivat varsin vanhakantaisesti, harvainvaltaisesti ja byrokraattisesti, ja että tämä myös estää uusien jäsenten liittymistä toimintaan.

16; Laine ym. 2005, 114-115). Laajasti ottaen toiminnallisilla menetelmillä tarkoitetaan kaikkia tekemiseen, osallistumiseen ja toimintaan liittyviä harjoituksia tai työtapoja, joilla pyritään aktivoimaan yksilön ja ryhmän toimintaa ja oppimista. Toiminnallisissa menetelmissä hyödynnetään aikaisempia kokemuksia ja synnytetään uusia kokemuksia. Harjoituksissa tutustutaan omaan ja toisen kokemus- sekä tieto-taito-maailmaan, kehitetään jaettua tietoa ja kokemusta, avataan uusia näkökulmia ja rakennetaan uusia merkityksiä. Harjoituksia purkamalla ja jäsentämällä päästään paitsi abstraktiin käsitteellistämiseen myös oivallukseen ja emotionaaliseen ymmärtämiseen. (ks. esim. Kataja ym. 2011, 30; Karkkulainen 2011, 7-11.)

Toiminnalliset menetelmät voidaan edelleen jakaa käyttötarkoituksen ja menetelmän luonteen tai ilmaisutavan mukaan. Ilpo Vuorinen (2005, 111-227) jakaa opetus- ja myös toiminnalliset menetelmät ilmaisun ja vuorovaikutuksen tavan mukaan seuraavasti: sanallinen ilmaisu (toiminnallisia: mielikuvat ja tarinat, haastattelu, arvostustehtävät, ongelmanratkaisu, tapauskertomukset, kirjoitelmat); kuvallinen ilmaisu (informatiivinen kuva, värit, piirtäminen, maalaaminen, kollaasi, miellekartat, aarrekartat, huoneentaulut ...); musiikillinen ilmaisu (rytmi, rentoutus, energisointi, virike, improvisointi ...); toiminnallinen ilmaisu (osallistuminen, tekeminen, leikit, kilpailut, seikkailu, tutustumiskäynnit, simulointi, tutkimus, askartelu) ja draamallinen ilmaisu (sosiodraama, roolityöskentely). Työskentelytavan mukaan toiminnalliset menetelmät voi jaotella seuraavasti 1) leikki, liike, pelaaminen, seikkailu – fyysinen toiminta 2) kokemuksellisuus – ryhmätyöhön perustuva tieto-aidon jakaminen ja kehittäminen 3) kuvaan, ääneen, tuntemukseen, tekemiseen perustuvat työskentelytavat 4) teatterilähtöiset menetelmät – demonstraatio, draamapedagogiikka, sosiodraama, tarinateatteri, foorumiteatteri, roolityöskentelyt 5) ratkaisukeskeisyys, narratiivisuus, mielikuvatyöskentely – ajatuksellinen toiminta.

Seuraavassa alaluvussa (6.2) luokittelen *Osallistava yhdistystoiminta –kurssilla* käyttämäni toiminnalliset menetelmät niiden käyttötarkoituksen mukaan.

6.2 Osallistava yhdistystoiminta –kurssin toiminnalliset menetelmät

Toiminnallisia menetelmiä voidaan käyttää moneen tarkoitukseen. Perustaltaan sama menetelmä voi toimia monessa tarkoituksessa ja yhteen tarkoitukseen löytyy lukemattomia menetelmiä. Ohjaajan / opettajan on kuitenkin aina tiedettävä, mihin tarkoitukseen menetelmää käyttää. Etukäteen ajatelluista tarkoituksista huolimatta syntyy harjoituksissa välillä yllättäviä ja

ennakoimattomia sisältöjä ja merkityksiä. Opettajalla / ohjaajalla täytyykin olla rohkeutta heittäytyä mukaan, uskallusta kohtaamiseen ja joustavuutta muuntaa alkuperäisiä suunnitelmiaan. Toiminnallisia menetelmiä käytettäessä opettajan rooli on pikemminkin ohjaava kuin opettava, työote havainnoiva ja kuunteleva, dialoginen ja fasilitoiva, jolloin kurssilaiset itse tuottavat koulutuksen pääasiallisen sisällön, ja jolloin opettaja / ohjaaja ei ole tiedon, taidon tai ymmärryksen ylin auktoriteetti (ks. Kupias & Koski 2012, 51, 98; Repo-Kaarento 2007, 44-47, 119-121).

Seuraavaksi luettelen ja luokittelen *Osallistava yhdistystoiminta –kurssilla* käyttämäni toiminnalliset menetelmät niiden käyttötarkoituksen mukaan. Selitän sellaisten harjoitusten kulkua, joiden ajattelen olevan lukijoille tuntemattomampia. Joidenkin harjoitusten kohdalla avaan harjoituksen merkitystä ja joidenkin ajattelen olevan niin tuttuja, etteivät ne kaipaa selittelyjä.

Kurssilla käytetyt toiminnalliset menetelmät käyttötarkoituksen mukaan luokiteltuina:

1. Virittäytyminen, tutustuminen, ryhmäytyminen, ilmapiirin vapautuminen, luottamus, turvallisuus

Tarina toimii apuna monessakin mm. virittäytymisessä, ilmapiirin rakentamisessa, mielikuvien herättämisessä, uusien näkökulmien avaamisessa ja oivalluksessa. Tällä kurssilla tarinaa käytetään virittäytymisenä ja motivointina johonkin tuntemattomaan lähtemisessä sekä palautteen antamisessa ja opitun kertaamisessa. Matka -tarina kurssin alussa ja lopussa sitoo kurssin yhteen, sulkee tällä porukalla ja näillä sisällöillä kehän, vaikkakin muutos, kehittyminen ja oppiminen jatkuu.

Cocktail-kutsut: Kouluttaja pyytää opiskelijoita kuvittelemaan, että he ovat cocktail-kutsuilla. Opiskelijat nousevat seisomaan ja kiertelevät koulutustilassa pysähtyen aina välillä esittelemään itsensä ja juttelemaan hetkeksi jonkun kanssa. Keskustelun aiheina voi olla mm. elämän pienet ilot, arvostettu taideteos, sisältöä elämään antava harrastus tai pieni haave, jonka aikoo toteuttaa.

Reiskan rento asento: Opiskelijat asettuvat istumaan ympyrään niin, että kaikki näkevät toisensa. Jokainen opiskelija ottaa vuorollaan oman rennon asennon ja sanoo, ”Minä olen X ja tämä on minun rento asento”. Muut opiskelijat ottavat saman asennon ja tervehtivät X:ää nimeltä.

Kurssilla tällä harjoituksella on tarkoitus tutustuttaa, opetella nimiä ja rentouttaa ilmapiiriä. Harjoituksessa hyödynnetään fyysisyyttä ja se palvelee myös ryhmäytymistä sekä orientoitumista toiseen, samautumista, toisen huomioimista.

Intiaanimini: Jokaiselle opiskelijalle jaetaan paperi, johon on listattu runsaasti erilaisia keksittyjä intiaaniminiä, kuten Jäähanhi, Pimeyden neito, Tupaten täynnä, Ripoteltu sinne tänne, Nouseva aurinko, Kojotti ravaa kehää ... Opiskelijoiden tehtävänä on valita listasta nimi, joka kuvaa heitä jollakin tavalla ja esitellä itsensä sen avulla. Tehdään nimilaput, joissa on oikea nimi ja intiaanimini.

Harjoituksen kautta osallistujat voivat kertoa itsestään hauskojakin asioita, nimet jäävät hyvin mieleen.

Kävelytyylit pareittain, vaihtuvat parit. Tutustumisen ja ryhmäytymisen lisäksi tämä virittää myös yhteistoimintaan, yhteiseen rytmiin.

Valitaan yhteinen kortti ryhmänä. Yhteinen valinta palvelee tällä kurssilla ryhmäytymistä ja itse valintaprosessia käytetään opetuskeskustelun pohjaksi aiheesta Miten valinta onnistui, roolit, tasapuolisuus, valta, oma toiminta ...

Olotilaviiva ilmapiirin haisteluun ja tunnetilakartoitukseen

Minuuden markkinat (selostettu kohdassa 6)

Porinaryhmät

2. Aikaisemman tieto-aidon ja kokemuksen perkaus, ryhmän perkaus - keitä täällä on?

Jana kuuluu sosiometrisiin (suhteessa johonkin) harjoituksiin ja sitä voi käyttää arviointiin, palautteeseen, asenteiden, arvojen, mielipiteiden ja suhteiden mittauksiin sekä myös erilaisiin kartoituksiin ja tiedon keräämisiin ryhmästä. Se toimii myös virittäytymis- ja tutustumisharjoituksena.

Kurssilla jana kartoitetaan, kuinka pitkään osallistujat ovat olleet mukana yhdistystoiminnassa. Se antaa ohjaajalle ja kurssilaisille yleiskuvan osallistujien tieto-taito- ja kokemustasosta. Toisessa kohdassa jana palvelee vaihtelua ja ryhmiin jakautumista.

Ryhmään meneminen tehtävien ja roolien mukaan. Sekä ohjaaja että opiskelijat saavat nopeasti tietoa ryhmässä olevasta osaamisesta. Ohjaaja ja opiskelijat tunnistavat, ketkä toimivat minkäkin laisissa tehtävissä.

3. Ryhmään jakaminen, klikkien purkaminen

Jonkin aiheen tai tehtävän mukaan uusiin ryhmään meneminen

Satunnainen jakautuminen ryhmään: Hullunkuriset perheet; olotilaväreillä, pantomiimilla ja janan avulla ryhmään; neljään nurkkaan ”mielipiteiden” mukaan

4. Ryhmätyöhön perustuva tieto-taidon jakaminen ja tiedon kehittäminen tai yhteisen tahtotilan muodostaminen

Osallistava –käsitteen määrittely

Toiveiden, odotusten ja muutosehdotusten kartoittaminen fläpeille, näyttelykierros

Tilajärjestelyjen merkityksen pohdinta

Yhdistyksen tarkoituksen ja tavoitteiden pohdinta, niiden ja toiminnan vastaavuus, porina

Posterit / Lööppi – kurssilla tämä palvelee mm. keskeisten tavoitteiden ja toimintamuotojen jäsentämistä ja valmiutta houkutella tai kertoa uusille jäsenille tai ulkopuolisille yhdistyksen toiminnasta

Hallituksen ja jäsenten vastuut ja oikeudet fläpeille, fläpeistä näyttelykierros

Yhteisen kuvakortin valinta

(Yhdistyksen aarrekartta, huoneentaulu)

Oppiva kuppila

Välitehtävän purku ryhmäporinana, miten jäsenet osallistuvat toimintasuunnitelman tekoon

Toimintasuunnitelman suunnitteluprosessi case -menetelmällä ja sovelletulla tuplatiimimenetelmällä.

5. Arviointi ja palaute

Jana ks. aiemmin

Itse- ja ryhmäarviointilomakkeet

Tarina

Ringissä: minä kiitän Sinua erityisesti ...

6. Itsetuntemus, ryhmäsuhteiden ja roolien tunnistaminen, kokemuksellinen ymmärtäminen (empatia), sosiaaliset taidot

Minuuden markkinat: Kouluttaja tuo mukanaan kortteja, joissa jokaisessa on erilainen ominaisuus, luonteenpiirre tai rooli. Kortit jaetaan summassa opiskelijoille niin, että jokainen opiskelija saa 3-5 korttia. Opiskelijoiden tehtävänä on kiertää koulutustilassa ja käydä toistensa kanssa korteilla vaihtokauppaa, kunnes jokaisella on itselleen sopivat kortit. Korttien ominaisuudet voivat olla henkilökohtaisia tai liittyä johonkin rooliin. Ohjaaja valitsee käyttötarkoitukseen soveltuvat kortit.

Nelivaiheinen raketti vaiheittain

1. Tiivistäminen: Keskustellaan ryhmässä viisi minuuttia sovitusta aiheesta. Yksi ryhmän jäsen seuraa, että jokainen ryhmän jäsen puhuu korkeintaan 15 sekuntia kerrallaan.
2. Kuunteleminen: Vaihdetaan ajanottajaa. Tehdään samoin kuin ensimmäisessä vaiheessa, mutta nyt jokaisen pitää odottaa kolme sekuntia edellisen puhujan vuorosta ennen oman puheenvuoron aloittamista. Aikaa ryhmällä on viisi minuuttia ja jokaisen puheenvuoron pituus on maksimissaan 15 sekuntia.
3. Toistaminen omin sanoin: Vaihdetaan ajanottajaa. Ennen oman puheenvuoron aloittamista puhujan pitää lyhyesti omin sanoin kerrata, mitä edellinen puhuja sanoi. Puheenvuoro saa kestää korkeintaan 15 sekuntia. Aikaa ryhmällä on viisi minuuttia.
4. Jokainen osallistuu: Jatketaan keskustelua niin, että kaikki edellä mainitut säännöt ovat voimassa. Uutena sääntönä on, ettei kukaan saa toista puheenvuoroa ennen kuin jokainen ryhmän jäsen on puhunut vähintään kerran. Aikaa ryhmällä on viisi minuuttia.

(Puhuvat pelimerkit, Toistamispassi)

Sisäryhmä- ja ulkoryhmä –”draama”: sisäryhmäläiset käyttävät keskustelussaan kahta sääntöä/merkkiä/sanayhdistelmää tavalla, jota ulkoryhmäläiset eivät tiedä. Ulkoryhmäläiset pääsevät mukaan sisäryhmään siinä järjestyksessä, kun he tunnistavat ja oppivat käyttämään merkkejä. Purku opetuskeskusteluna.

Muina opetusmenetelminä kurssilla on aktivoiva luento power pointteineen, opetuskeskustelu, listaus/aivoriihi, virittävät kysymykset ja väitteet, kokeilu, opintopäiväkirjan pitäminen ja omavalintaisesti tutustuttavat kirjat.

Toiminnalliset harjoituksen yleensä puretaan keskustellen tai sitten joskus ei, riippuen harjoituksen luonteesta ja tarkoituksesta. Ne on myös aina hyvä perustella, miksi, millä tarkoituksella ja tavoitteella näin toimitaan. Joskus on hyvä myös käydä etukäteen läpi koko harjoituksen kulku, toisinaan taas ei. Kurssin alun runsasta lämmittely- ja tutustumisosuutta on myös hyvä perustella sillä, että minkä tahansa ryhmän aloitustilanne on ilmapiiriherkkä ja se saattaa vaikuttaa pitkälle tulevaan, alussa on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota tutustumiseen, luottamuksen syntymiseen ja ryhmäytymisen käynnistymiseen. Tällä kurssilla harjoituksia on näin monta, koska ajatuksena on, että kurssilaiset voivat ottaa käyttöönsä ja soveltaa niitä myös suoraan omassa toiminnassaan.

7 Lopuksi

Osallistava, yhteistoiminnallinen toimintatapa ei synny juhlapuheita pitämällä, strategialauseita hiomalla tai teoriaa opettamalla. Se syntyy toisin toimimalla, tekemällä. Jotta uusi toimintatapa voisi kehkeytyä, täytyy 1) tunnistaa tämänhetkinen tilanne 2) nähdä toisia mahdollisuuksia ja 3) tehdä toisin. Muutoksen moottorina voi olla omakohtainen kokemus, oivallus ja rohkeus kokeilla. Uskon, että kurssi, joka itsessään perustuu yhteistoiminnallisuuteen, antaa paremmat valmiudet osallistavan toimintatavan toteuttamiselle kuin kurssi, jossa yksi kertoo, miten on ja miten tehdään ja muut yrittävät oppia, teoriassa.

Silti *Osallistava yhdistystoiminta – yhdistyksen johtaminen –kurssin* vaikuttavuutta yhdistyksen toimintatapojen ja –kulttuurin muuttumiseen on vaikea etukäteen arvioida. Jälkikäteenkin vaikuttavuuden arviointi voi olla haasteellista: se edellyttäisi etu- ja jälkikäteistutkimusta, eikä siihen resurssit riitä; toimintatapojen ja –kulttuurin muutos on myös hidas ja monitahoinen prosessi, jossa yksittäisiä syy-seuraus-suhteita on hankala jäljittää. Toki osallistujilta voidaan jälkikäteen kysyä, mikä muuttui vai muuttuiko mikään, ja se antaa osviittaa, mihin suuntaan kuljetaan. Omasta kokemuksestani voin kuitenkin sanoa, että kun taannoin satahenkinen työyhteisöni tiimeineen marssitettiin ratkaisukeskeiseen asiakastyön koulutukseen (toteutus n. 20 henkilön ryhmissä muutaman vuoden sisällä) sillä oli suoria vaikutuksia paitsi asiakastyön tekemistapoihin myös koko työyhteisön ja sen eri tiimien toimintatapoihin. Tämänkin kurssin suhteen ajattelen, että jos kurssille osallistuu samasta yhdistyksestä vaikkapa 5-10 henkilöä, sen vaikuttavuus on vahvempi kuin jos saman yhdistyksen osallistujia on vain yksi tai kaksi.

Se miten, minkä muotoisena ja millä tarkoilla sisällöillä kurssi käytännössä toteutuu, riippuu myös osallistujista. Toteutussuunnitelmat, opetusmenetelmät ja sisällötkin elävät osin opetusryhmän mukaan. Hyvä kouluttaja on liikkeellä herkällä korvalla, joustavalla mielellä ja rohkeudella kohdata.

LÄHTEET

Aalto, M. 2001. Ryppäästä ryhmäksi. Tammer-paino.

Bäcklund, P., Häkli, J. & Schulman, H. (toim.) 2002. Osalliset ja osaajat. Kansalaiset kaupungin suunnittelussa. Gaudeamus.

Haahtela, R. 2004. Osallisuuskeskustelut sosiaalityössä: neljä näkökulmaa sosiaalityössä tuotettuihin asiakkaan osallisuusmahdollisuuksiin. Pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto.

Hakkaraunen, K., Lonka, K. & Lipponen, L. 2008. Tutkiva oppiminen. Järkeä, tunteet ja kulttuuri oppimisen synnyttäjinä. WSOY.

Harju, A. 2005. Yhteisellä asialla. Kansalaistoiminta ja sen haasteet. Kansalaisvalistusseura.

Heikkinen, H. 2002. Draaman maailmat oppimisalueina. Draamakasvatuksen vakava leikillisuus. Jyväskylän yliopisto.

Helin, K. 1998. Yhdessä menestymisen taito. Talentum Media.

Johnson, D. & Johnson, R. 1999. Learning together and alone. Cooperative, competitive, and individualistic learning. Allyn & Bacon.

Kagan, M. & Kagan, S. 2002. Rakenteellinen lähestymistapa. Teoksessa Sahlberg, P. & Shlomo, S. (toim.) Yhteistoiminnallisen oppimisen käsikirja. WS Bookwell Oy.

Karkkulainen, M. 2011. Siivet selkään, draamakengät jalkaan. Kohtaamisia draaman pedagogisilla näyttämöillä. Draamatyö.

Kataja, J., Jaakkola, T. & Liukkonen, J. 2011. Ryhmä liikkeelle! Toiminnallisia harjoituksia ryhmän kehittämiseksi. Bookwell Oy.

Kupias, P. 2007. Kouluttajana kehittyminen. Palmenia.

Kupias, P. & Koski, M. (2012) Hyvä kouluttaja. Sanoma Pro Oy.

Kuule kansalaista –hankkeen loppuraportti, 2001. Valtiovarainministeriön työryhmämuistioita. Valtiovarainministeriö. Hallinnon kehittämissyksikkö.

Laine, A., Rusihalme, O., Salervo, P. & Välimäki, P. 2005. Opi ja ohjaa sosiaali- ja terveysalalla. WSOY.

Leppilampi, A. & Piekkari, U. 1999. Opitaan yhdessä. Aikuiskoulutusta yhteistoiminnallisesti. Asko Leppilampi Oy.

Mykrä, T. & Hätönen, H. 2008. Opas opetusmenetelmistä. Educa-Instituutti Oy.

OK-opintokeskus. Verkko-opintomateriaali. Luettu 3.5.2012.
<http://ok-opintokeskus.fi/verkko-oppimateriaalit>

Pessi, A.B. & Oravasaari T. 2010. Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. Avustustoiminnan raportteja 23. RAY.

Pruuki, L. 2008. Ilo opettaa: tietoa, taitoa ja työkaluja. Edita.

Repo-Kaarento, S. 2007. Innostu ryhmästä. Miten ohjata oppivaa yhteisöä. Dark Oy.

Sahlberg, P. & Leppilampi, A. 1994. Yksinään vai yhteisvoimin? Yhdessä oppimisen mahdollisuuksia etsimässä. Yliopistopaino.

Saloviita, T. 2006. Yhteistoiminnallinen oppiminen ja osallistava kasvatus. WS Bookwell Oy.

Sassi, S. 2002. Kulttuurinen identiteetti ja osallisuus. Teoksessa Bäcklund, P.; Häkli, J.; Schulman H. (toim.) Osalliset ja osajat. Kansalaiset kaupungin suunnittelussa. Gaudeamus, 58-74.

Seppänen, M. 2001. Liipolan onni. Asuinalueen sosiaalinen erilaistuminen ja merkitys asukkaille. Palmenia-kustannus.

Särkelä, M. 2009. Miten huono-osainen voi olla osallinen? Tarkastelussa päihteidenkäyttäjien, toimeentulotuen saajien, vankien ja asunnottomien osallisuus ja aktiivinen kansalaisuus. Pro gradu-tutkielma. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Jyväskylän yliopisto

Vehviläinen, J. 2006. Nuorten osallisuushankkeen hyvät käytännöt. Opetushallitus. Haakapaino Oy.

Viirakorpi, P. 1993. Osallisuus, yhteistyö, valta ja muutos. Suomen kuntaliito.

Vuorinen, I. 2005. Tuhat tapaa opettaa. Menetelmäopas opettajille, kouluttajille ja ryhmän ohjaajille. Vammalan kirjapaino Oy.

Julkaisemattomat lähteet

Kupias, P. 2001. Oppia opetusmenetelmistä. Luku 2: Oppimisesta. Educa-Instituutti Oy.